

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 PENELITIAN TERDAHULU

Pembahasan yang dilakukan pada penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Hashim, Hezlina Mohd dan Abdul Mutalib Embong (2015)

Penelitian ini mengenai *Parental and Peer Influences upon Accounting as a Subject and Accountancy as a Career*. Sampel pada penelitian ini terdiri dari 309 siswa sekolah menengah yang mempelajari akuntansi sebagai responden. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa orang tua tidak berpengaruh dalam pilihan karir siswa sekolah menengah dibandingkan dengan rekan-rekan mereka. Dengan kata lain orang tua tidak memiliki pengaruh atas pilihan anak-anak mereka terhadap pemilihan karir.

Persamaan penelitian saat ini dan penelitian terdahulu adalah menggunakan data kuisioner sebagai teknik pengumpulan data. Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu menggunakan populasi dan sampel yang terdiri dari 309 siswa yang ada di Malaysia Barat, sedangkan penelitian saat ini menggunakan populasi pada mahasiswa akuntansi STIE Perbanas Surabaya dan STIESIA Surabaya.

2. Sulistyawati, Ardiani Ika, Nina Ernawati, dan Netty Sylviana (2013)

Penelitian ini mengenai persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir. Tujuan dari penelitian ini yaitu menguji dan menganalisis perbedaan persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir baik sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik yang bekerja di institusi pemerintah secara empiris. Variabel yang digunakan yaitu pelatihan profesional, keprofesionalan, nilai-nilai sosial, tempat kerja, pasar tenaga kerja dan kepribadian. Sampel terdiri dari 303 mahasiswa Universitas Diponegoro Semarang, 143 mahasiswa Undip dan 170 mahasiswa Unika. Hasil dari penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada persepsi mahasiswa mengenai pemilihan karir ditinjau dari faktor penghargaan finansial atau gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja, sedangkan dari faktor nilai-nilai sosial dan personalitas terbukti tidak memiliki perbedaan signifikan pada persepsi mahasiswa mengenai pemilihan karir.

Persamaan dan perbedaan penelitian saat ini dan penelitian sebelumnya adalah, penelitian sekarang menggunakan variabel yang sama yaitu penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan, pertimbangan pasar kerja dan personalitas. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah bahwa penelitian terdahulu menggunakan populasi pada mahasiswa akuntansi angkatan 2007 di Universitas Diponegoro Semarang dan Universitas Katolik Soegija Pranata Semarang, sedangkan penelitian saat ini menggunakan sampel dan

populasi pada mahasiswa akuntansi di STIE Perbanas Surabaya dan STIESIA Surabaya.

3. Wardhani, Rulyanti Susi dan Ivan Lesmana (2013)

Penelitian ini mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor nilai intrinsik pekerjaan, penghasilan, ketersediaan kesempatan kerja, pengorbanan profesi, lingkungan kerja, ketrampilan yang dimiliki dan pemahaman kerja yang mempengaruhi karir sebagai dosen. Variabel yang digunakan adalah nilai intrinsik pekerjaan, penghasilan, ketersediaan kesempatan kerja, pengorbanan profesi, lingkungan kerja, ketrampilan yang dimiliki dan pemahaman kerja. Sampel penelitian sebanyak 119 mahasiswa akuntansi di Universitas Bangka Belitung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara nilai intrinsik pekerjaan, penghasilan, ketersediaan kesempatan kerja, lingkungan kerja, dan pemahaman kerja terhadap pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi di Universitas Bangka Belitung, sedangkan pengorbanan profesi dan keterampilan yang dimiliki tidak mempengaruhi pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi di Universitas Bangka Belitung.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian saat ini menggunakan faktor lingkungan kerja, dan nilai intrinsik perusahaan. Perbedaan penelitian terdahulu populasi pada mahasiswa jurusan akuntansi pada Universitas Bangka Belitung, sedangkan penelitian saat ini

menggunakan populasi pada mahasiswa jurusan akuntansi di STIE Perbanas Surabaya dan STIESIA Surabaya.

4. Sari, Maya (2013)

Penelitian ini mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi akuntan publik oleh mahasiswa departemen akuntansi fakultas ekonomi UMSU Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis beberapa faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik. Variabel yang digunakan yaitu penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja. Sampel sebanyak 71 mahasiswa sebagai responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua pemilih profesi akuntan publik lebih mempertimbangkan penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja namun tidak signifikan positif.

Persamaan dan perbedaan penelitian saat ini dan penelitian terdahulu, persamaan dengan penelitian saat ini adalah menggunakan variabel independen penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja. Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu menggunakan populasi pada mahasiswa akuntansi FE UMSU Medan, sedangkan penelitian saat ini menggunakan populasi pada mahasiswa akuntansi STIE Perbanas Surabaya dan STIESIA Surabaya.

5. Hutaibat, Khaled Abed (2012)

Penelitian ini mengenai *Interest in the Management Accounting Profession: Accounting Students "Perceptions in Jordanian Universities"*. Tujuan penelitian ini adalah untuk membahas dan memperjelas faktor utama yang dapat mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan manajemen. Hasil dari penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa faktor pendapatan dan kesempatan kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir pada akuntan perusahaan. Mahasiswa akuntansi lebih memilih akuntan publik sebagai pilihan pertama karir mereka daripada akuntan perusahaan.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian saat ini menggunakan variabel independen penghargaan finansial atau gaji dalam penelitian. Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu menggunakan sampel pada mahasiswa akuntansi tahun terakhir pada dua universitas di Yordania dengan data 118 responden, sedangkan penelitian saat ini menggunakan sampel dan populasi pada mahasiswa akuntansi pada sekolah tinggi ekonomi STIE Perbanas Surabaya dan STIESIA Surabaya.

6. Merdekawati, D. P., dan Sulistyawati, A. I. (2011)

Penelitian ini mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa. Variabel independen yang digunakan yaitu penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan personalitas. Sampel yang digunakan adalah 200 mahasiswa S1 regular program

studi akuntansi pada perguruan tinggi swasta di Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa persepsi mahasiswa terhadap faktor finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja dan personalitas tidak berpengaruh dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non akuntan publik, namun pelatihan profesional dan nilai-nilai sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu menggunakan variabel independen penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, personalitas dan pertimbangan pasar kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini adalah penelitian terdahulu menggunakan sampel dari 200 mahasiswa di perguruan tinggi swasta di Semarang, sedangkan penelitian saat ini menggunakan sampel dan populasi pada mahasiswa STIE Perbanas Surabaya dan STIESIA Surabaya.

Tabel 2.1
Review Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel penelitian											
		PF	Pel. Prof	NNS	Peng Prof	P	PPK	LK	PK	Ket	Kel	T	NNI
1	Hezlina (2015)										TS	S	
2	Ardiani (2013)	S	S	TS	S	S	S	S					
3	Rulyanti (2013)	S			TS		S	S	S	TS			S
4	Maya Sari (2013)	S	S	S	S		S	S					
5	Hutaibat (2012)	TS					TS						
6	Merdekawati (2011)	TS	S	S	S	TS	TS	TS					

Keterangan:

S : Signifikan

TS : Tidak Signifikan

PF : Penghargaan finansial

Pel Prof : Pelatihan profesional

NNS : Nilai-nilai sosial

Peng Prof : Pengakuan profesional

P : Personalitas

PPK

LK

PK

Ket

Kel

T

NNI

: Pertimbangan pasar kerja

: Lingkungan kerja

: Pemahaman kerja

: Keterampilan

: Keluarga

: Teman

: Nlai-nilai intrinsic

2.2 LANDASAN TEORI

Dalam landasan teori ini akan dijelaskan mengenai teori pendukung hipotesis yang nantinya akan digunakan untuk menganalisis hipotesis dan analisis hasil penelitian.

2.2.1 Teori Ekspektasi

Teori dasar yang menjadi konsep pemilihan karir adalah teori motivasi yang termasuk didalamnya yakni teori ekspektasi (*Expectancy Theory*). Pengertian dari teori ekspektasi adalah kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu tergantung kekuatan dan ekspektasi yang berarti bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hal tertentu bagi setiap individu (Robbins, 2011). Menurut Robbins (2011) sikap seseorang terbentuk dari tiga komponen yaitu :

1. Komponen Kognitif

Komponen kognitif merupakan kepercayaan dari informasi yang dimiliki oleh seseorang yang akan mempengaruhi sikap seseorang terhadap profesi yang akan dijalani.

2. Komponen Emosional

Komponen emosional merupakan perasaan yang bersifat emosi yang dimiliki oleh seseorang untuk suka terhadap sesuatu. Jika seseorang suka terhadap sesuatu maka seseorang tersebut akan berusaha mendapatkannya.

3. Komponen Tingkah Laku

Komponen tingkah laku merupakan kegiatan untuk melakukan sesuatu secara lebih khusus dalam merespon informasi dari luar sehingga orang tersebut akan berniat untuk melanjutkan ke tingkat yang lebih tinggi.

Pada dasarnya ekspektasi yang muncul dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi seseorang untuk mencapai ekspektasi yang ingin mereka dapatkan. Dalam pemilihan karir dan memilih karir yang diinginkan oleh seseorang terdapat sebuah pengharapan terhadap karir yang diinginkan dan untuk mendapatkannya dibutuhkan sebuah motivasi sehingga motivasi tersebut dapat dijadikan dasar untuk mendapatkan karirnya.

2.2.2 Persepsi

Menurut Sari (2013) persepsi diartikan sebagai penerimaan yang langsung dari suatu hal atau merupakan proses seorang untuk mengetahui beberapa hal yang dialami oleh setiap orang dalam memahami setiap informasi tentang lingkungan melalui panca indera. Agar individu dapat menyadari adanya persepsi ada beberapa hal atau syarat yang harus dipenuhi, yaitu : 1) adanya perhatian yang merupakan langkah utama untuk mendapat persepsi (psikologis) 2) alat indera/reseptor yaitu alat untuk menerima stimulus (fisiologis), dan 3) adanya obyek yang dipersepsikan (fisik).

Menurut Slameto (2010:102) persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya

pesan atau informasi kedalam otak manusia, melalui persepsi manusia terus secara berkelanjutan mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan lewat indera, yaitu indera pengelihata, pendengar, peraba, perasa, dan pencium. Persepsi dalam hal ini dimulai dari rangsangan oleh seseorang melalui panca indra, dilanjutkan ke pusat syaraf yaitu rangsangan otak dan kemudian diinterpretasikannya sehingga individu menyadari apa yang diinderanya.

Bimo Walgito (2010 : 101) menjelaskan bahwa ada beberapa syarat yang perlu dipenuhi agar individu dapat mengadakan persepsi, yaitu :

- 1) Adanya objek yang dipersepsi. Objek menimbulkan stimulus yang mengenai alat indera atau reseptor. Stimulus datang dari dalam diri individu itu sendiri yang langsung mengenai syaraf penerima yang bekerja sebagai reseptor dan dapat datang dari luar individu yang mempersepsi.
- 2) Adanya indera, syaraf, dan pusat susunan syaraf, yaitu merupakan alat untuk menerima stimulus. Selain itu harus ada pula syaraf sensoris yang berguna sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang diterima reseptor ke pusat susunan syaraf, yaitu otak sebagai pusat kesadaran.
- 3) Adanya perhatian, merupakan langkah pertama sebagai persiapan dalam mengadakan persepsi. Perhatian merupakan pemusatan atau konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang ditujukan kepada sesuatu atau sekumpulan objek.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk mengadakan persepsi ada beberapa faktor yang berperan, yang merupakan syarat agar terjadi persepsi. Dengan demikian dapat dijelaskan terjadinya proses persepsi sebagai berikut yaitu suatu objek

menimbulkan stimulus, dan stimulus mengenai alat indera atau reseptor. Persepsi ini dinamakan proses fisik. Stimulus yang diterima oleh alat indera dilanjutkan oleh syaraf sensorik ke otak. Proses ini dinamakan proses fisiologis. Kemudian terjadilah suatu proses di otak, sehingga individu dapat sadardengan sesuatu yang seseorang tersebut terima dengan reseptor itu, sebagai suatu akibat dari stimulus yang didupatkannya. Proses yang terjadi dalam otak seseorang itulah yang dinamakan proses psikologis.

2.2.3 Konsep Karir

Karir berasal dari bahasa belanda yaitu *carriere* yang berarti bahwa perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Dapat diartikan pula sebagai jenjang dalam suatu pekerjaan atau jabatan seseorang. Pemilihan karir adalah tahap awal dari pembentukan karir tersebut (Rulyanti, 2013). Konsep karir adalah konsep yang netral oleh karena itu ada karir yang baik dan ada karir yang buruk. Karir dapat diletakkan ke dalam konteks yang formal. Sebaliknya bagi organisasi, kejelasan perencanaan dan pengembangan karir akan membawa manfaat langsung terhadap efisiensi manajemen.

Menurut Merdekawati (2011) konsep karir dapat dilihat dari berbagai cara yaitu sebagai berikut :

1. Posisi yang dipegang individu dalam suatu jabatan di perusahaan dalam kurun waktu tertentu.
2. Dalam kaitannya dengan mobilitas dalam suatu organisasi.

3. Tingkat kemampuan kehidupan seseorang setelah mencapai tingkatan umur tertentu yang ditandai dengan penampilan dan gaya hidup seseorang.

Menurut Merdekawati (2011) tahap-tahap dalam pengembangan karir seseorang dapat dilalui dengan cara sebagai berikut :

1. Tahap pilihan karir

Tahap karir secara umum terjadi antara masa remaja sampai umur dua puluh tahun ketika seseorang mempunyai visi dan identitas mereka mengenai masa depan atau gaya hidup sesuai dengan pilihan jurusan dan pendidikan seseorang.

2. Tahap karir awal

Selama periode tahap karir awal, seseorang juga meninjau kembali pengalaman yang sudah pernah dilakukan dan sekarang selama bekerja di perusahaan dan mencoba untuk mengarahkan apa yang diharapkan di masa yang akan datang.

3. Tahap karir pertengahan

Dalam tahap karir pertengahan, seseorang akan bergerak didalam suatu periode stabilisasi dimana mereka dianggap produktif, menjadi semakin lebih memiliki tanggung jawab yang lebih berat dan menerapkan rencana dalam jangka panjang.

4. Tahap karir akhir dan pensiun

Dalam tahap karir akhir, seseorang mulai melepaskan diri dari tanggung jawab, serangkaian tugas dan bersiap untuk pensiun. Tahapan ini juga berguna untuk melatih pengurus, mengurangi beban kerja atau mendelegasikan tanggung jawab kepada karyawan atau junior.

2.2.4 Profesi Akuntansi

Profesi akuntan perusahaan sering disebut juga dengan akuntan manajemen. Akuntan manajemen akan bekerja pada perusahaan atau suatu organisasi. Menurut Wilopo (2013:225-226) tanggung jawab utama seorang akuntan manajemen atau akuntan perusahaan adalah menyiapkan dan menyajikan laporan keuangan serta ikut terlibat dalam pengambilan keputusan dalam organisasi. Akuntan perusahaan dalam mendukung pembuatan keputusan dalam organisasi dengan cara mengumpulkan, memproses, serta mengkomunikasikan informasi yang dapat membantu perusahaan dalam membuat perencanaan, pengendalian serta mengevaluasi proses kegiatan usaha strategi perusahaan. Suatu perusahaan atau organisasi memiliki beberapa departemen yang berkaitan dengan akuntan.

Akuntan merupakan profesi yang dapat dipilih oleh seorang sarjana khususnya sarjana akuntansi. Profesi tersebut dapat dikelompokkan ke dalam empat kategori yaitu :

1. Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik adalah akuntan yang bekerja di lembaga pendidikan sebagai tenaga kerja. Akuntan pendidik bertugas dalam pendidikan akuntansi yaitu mengajar, mentransfer ilmu yang dimiliki dan bisa dilakukan dengan tatap muka didepan kelas. Akuntan pendidik hendaknya memiliki pendidikan yang tinggi dan mengetahui pengetahuan bisnis dan akuntansi, teknologi informasi serta mampu mengembangkan pengetahuannya melalui penelitian (Meliana, 2014). Hal ini artinya bahwa akuntan pendidik dituntut untuk mampu melakukan penelitian sebagai sarana penerapan ilmu

dan praktek yang sesungguhnya. Menurut Merdekawati (2011) akuntan pendidik melaksanakan proses penciptaan profesional, baik profesi akuntan publik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah. Seiring dengan perkembangan perekonomian maka dibutuhkan akuntan yang semakin banyak. Dalam konteks inilah diperlukan pemenuhan kebutuhan akan tenaga akuntan pendidik.

Seorang akuntan pendidik harus mempunyai Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagai pedoman dalam melakukan tugasnya yang meliputi pengajaran, penelitian dan pengabdian. Dengan adanya hal tersebut maka seorang akuntan pendidik diharapkan melaksanakan tugasnya dengan baik dan menghasilkan calon akuntan yang baik pula. Selain itu seorang akuntan pendidik juga harus melakukan komunikasi dengan masyarakat luas agar masyarakat tersebut bisa mengetahui ilmu yang diajarkan oleh seorang akuntan pendidik.

2. Akuntan Publik

Akuntan publik adalah seorang akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP). Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seorang akuntan publik adalah memeriksa laporan keuangan dan konsultasi di bidang keuangan. Jenis pekerjaan tersebut adalah pekerjaan yang mencerminkan seorang akuntan untuk berhubungan dengan klien dan perusahaan yang meminta jasa pada kantor akuntan publik, yaitu perusahaan meminta jasa pada Kantor Akuntan Publik (KAP). Menurut Sari (2013) pekerjaan akuntan publik menunjukkan profesi bahwa pekerjaan tersebut tergantung pada jasa yang diminta oleh klien. Menurut Merdekawati (2011) menyatakan bahwa akuntan publik adalah akuntan yang bergerak dalam bidang akuntansi publik yaitu

menyerahkan berbagai macam jasa akuntansi untuk perusahaan-perusahaan bisnis. Akuntan publik merupakan satu-satunya profesi yang memberikan opini atas kewajaran dari laporan keuangan yang disusun oleh manajemen.

Profesi akuntan publik di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik. Pada pasal 3 tentang akuntan publik dijelaskan bahwa akuntan publik adalah profesi yang dapat memberikan jasa anshurans yang meliputi jasa audit atas informasi keuangan historis, jasa audit kinerja, jasa internal audit, jasa perpajakan jasa kompilasi laporan keuangan dan jasa sistem teknologi informasi.

3. Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan adalah seorang akuntan yang bekerja di perusahaan. Seorang akuntan perusahaan dibagi menjadi dua yaitu akuntan keuangan dan akuntan manajemen. Keunggulan akuntan perusahaan yaitu peningkatan jenjang karir yang cepat dan susah untuk diberhentikan, sedangkan kelemahan dari akuntan perusahaan adalah cenderung jenuh dalam pekerjaan yang stabil. Menurut Wilopo (2013:225-226) akuntan perusahaan dalam mendukung pembuatan keputusan dalam organisasi dengan cara mengumpulkan, memproses, serta mengkomunikasikan informasi yang dapat membantu perusahaan dalam membuat perencanaan, pengendalian serta mengevaluasi proses kegiatan usaha strategi perusahaan. Suatu perusahaan atau organisasi memiliki beberapa departemen yang berkaitan dengan akuntan.

Untuk menjadi akuntan perusahaan, calon akuntan harus mengikuti pendidikan profesi akuntan dengan konsentrasi pendidikan profesi akuntan manajemen. Setelah

itu para calon akuntan tersebut harus mengikuti ujian sertifikasi akuntan manajemen (CPMA *Exam*) untuk mendapatkan gelar *Certified Professional Management Accountant* (CPMA). Seorang penyandang gelar CPMA bukan hanya melakukan pelaporan keuangan bagi pihak internal saja tetapi juga harus melakukan pekerjaan di bidang manajemen, akuntansi keuangan, sistem informasi manajemen dan pekerjaan yang lain terkait dengan manajemen.

4. Akuntan Pemerintah

Akuntan pemerintahan adalah seorang akuntan yang bekerja di sebuah instansi pemerintah. Jenis pekerjaan yang dilakukannya sudah diatur dalam undang-undang sehingga akuntan perusahaan mempunyai kewajiban untuk bekerja sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Seorang sarjana akuntansi yang bekerja sebagai akuntan pemerintah akan mendapatkan profesi sebagai pegawai negeri. Menurut Merdekawati (2011) menyatakan bahwa akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja dalam instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan pemeriksaan terhadap pertanggung jawaban keuangan yang ditunjuk oleh unit organisasi dalam pemerintahan atau pertanggung jawaban keuangan yang ditunjuk kepada pemerintah. Meskipun banyak akuntan yang bekerja di instansi pemerintah namun Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Departemen Keuangan serta Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), dan instansi pajak adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab kepada Presiden Republik Indonesia untuk mengawasi di dalam bidang pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah bukan oleh akuntan pemerintah.

2.2.5 Penghargaan Finansial atau Gaji

Penghargaan finansial atau gaji merupakan hasil kontrak yang diyakini secara mendasar bagi perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan keputusan kepada karyawan. Menurut Kamus Besar bahasa Indonesia gaji adalah uang yang atau sebagainya yang dibayarkan sebagai imbalan atau sebagai pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan atas pekerjaan tertentu. Kompensasi dapat dibagi menjadi empat bagian yaitu gaji, upah, intensif dan kompensasi tidak langsung (Rulyanti, 2013).

Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi atau gaji adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Mardi (2011: 107) gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada seorang pegawai.

2.2.6 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan situasi pekerjaan yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif dan sering lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat para pelaku kerja nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan akan bekerja secara optimal. Jika seorang pekerja tersebut merasa nyaman dalam lingkungan

kerjanya maka dapat dikatakan seorang pekerja tersebut akan merasa betah dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam waktu jangka panjang.

2.2.7 Personalitas

Personalitas merupakan keperibadian atau perilaku seseorang atau organisasi yang dinamis dari sistem psikofisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu terhadap lingkungan disekitarnya dengan situasi dan kondisi tertentu. Setiap individu mempunyai personalitas yang berbeda-beda. Pemilihan karir oleh seorang sarjana akuntansi ditentukan oleh personalitas sesuai individu apakah karir yang akan dipilih sesuai dengan personalitas yang akan menjadi daya tarik mereka. Menurut Robbins (2011) menjelaskan bahwa kepribadian seseorang merupakan keseluruhan cara dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain.

Wicaksono (2011) mengatakan bahwa personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat menghadapi kondisi

tertentu. Merdekawati (2011) mengungkapkan bahwa salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan disuatu atau kondisi tertentu. Hal tersebut membuktikan bahwa personalitas perbengaruh terhadap perilaku seseorang.

2.2.8 Pengakuan Profesional

Pengakuan professional merupakan pengharapan atas pengakuan prestasi yang telah dilakukan. Pengakuan profesional ini dapat memungkinkan bekerja dengan ahli yang lain dan bisa dikatakan bahwa penghargaan finansial ini merupakan penghargaan yang tidak berwujud finansial sehingga para pelaku kerja dapat menambah semangatnya untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan kata lain, pengakuan profesional merupakan hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap suatu prestasi atau kemampuan seseorang. Pengakuan profesional memungkinkan seseorang bekerja dengan profesi yang lain, yaitu kesempatan untuk berkembang dan pengakuan atas prestasi.

Robbins (2012) mengatakan bahwa bayarliah lebih, anda mungkin bisa mendapatkan karyawan yang lebih baik dan dengan motivasi yang lebih tinggi yang akan membuatnya bertahan lebih lama di orgasnisasi. Penghargaan finansial juga menjadi pertimbangan oleh angkatan kerja termasuk lulusan sarjana akuntansi dalam memilih suatu pekerjaan. Pengakuan profesional ini juga memerlukan kesempatan untuk berkembang dan memerlukan banyak cara serta keahlian khusus untuk menuju sukses (Ardiani, 2013).

2.2.9 Pelatihan Profesional

Pelatihan professional merupakan hal yang berkaitan dengan peningkatan keahlian dan dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud finansial atau keuangan. Pelatihan profesional diberikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan suatu profesi, tidak hanya itu, pelatihan profesional merupakan suatu persiapan sebelum memulai suatu karir. Sesuai dengan teori motivasi yang diungkapkan oleh Robbins (2011) bahwa terdapat tiga hubungan yang memotivasi individu yaitu salah satunya adalah hubungan imbalan-sasaran pribadi yang berarti bahwa sampai sejauh mana imbalan dalam suatu organisasi memenuhi sasaran pribadi individu, serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut.

Dalam menentukan karir, seorang akuntan profesional lebih dianggap memerlukan pelatihan kerja untuk mendapatkan keahlian yang lebih tinggi. Pelatihan professional ini dapat meliputi pelatihan yang diberikan sebelum memulai pekerjaan yang diinginkan agar seseorang tersebut mendapatkan bekal dalam bekerja. Menurut Merdekawati (2011) pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian. Pelatihan profesional termasuk faktor penghargaan non finansial. Perbedaan tersebut akan dilihat karena kemungkinan terdapat perbedaan antara jenis profesi yang lain dengan cara yang berbeda.

2.2.10 Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja merupakan pandangan seseorang yang dapat dilihat dari berbagai aspek atas peluang yang ada (Andersen, 2012). Dunia kerja pada era ini menuntut nilai lebih dari seseorang untuk menjadi seorang pelaku kerja yang berkualitas dan memiliki harga jual tinggi. Keamanan pekerjaan dipertimbangkan seseorang untuk mempertahankan jenjang karirnya dalam jangka panjang sampai dengan seseorang tersebut pensiun (Ardiani 2013). Mahasiswa biasanya memilih pekerjaan berdasarkan informasi lowongan kerja yang mereka peroleh sehingga pekerjaan yang mudah diakses oleh mahasiswa banyak diminati oleh mahasiswa. Sesuai dengan pendapat Robbins (2011) menyatakan bahwa salah satu komponen pembentukan sikap seseorang yaitu komponen kognitif yang merupakan keyakinan dari informasi yang dimiliki oleh seseorang mempengaruhi sikap seseorang terhadap profesi yang akan dijalani.

Pertimbangan pasar kerja yang terdapat di lingkungan kerja akan mendorong seorang mahasiswa untuk lebih kompetitif dalam memilih pekerjaan yang mereka inginkan dan sesuai dengan keahlian yang mereka miliki. Menurut Rulyanti (2013) kesempatan kerja merupakan hubungan antara angkatan kerja dengan kemampuan penyerapan tenaga kerja. Kesempatan kerja berarti peluang atau keadaan yang menunjukkan tersedianya lapangan pekerjaan sehingga semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja dalam proses produksi dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keahlian, keterampilan dan bakatnya masing-masing.

2.2.11 Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir

Penghargaan finansial merupakan faktor yang penting untuk dipertimbangkan oleh seorang dalam memilih pekerjaan. Penghargaan finansial yang berupa gaji akan memberikan dampak positif bagi seorang pelaku kerja dan juga bagi perusahaan. Sebuah penghargaan finansial bagi pelaku kerja akan memberikan motivasi dan semangat kepada pelaku kerja sehingga pelaku kerja dapat memberikan hasil yang sesuai dengan harapan dan tentunya para pelaku kerja dalam menjalankan karirnya akan menjadi berkembang. Penghargaan finansial juga berdampak pada perusahaan, jika pelaku kerja termotivasi maka karir seseorang tersebut akan menjadi lama dan tidak mengalami titik jenuh.

Hasil penelitian dari Maya Sari (2013) yang menunjukkan bahwa dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik, mahasiswa yang memilih berprofesi sebagai non akuntan publik lebih mempertimbangkan gaji awal yang tinggi dan nilai intrinsik. Sedangkan mahasiswa yang memilih berprofesi sebagai akuntan publik lebih mempertimbangkan gaji jangka panjang dan kesempatan kerja yang lebih menjanjikan karena mereka percaya bahwa penghargaan ini lebih besar daripada pengorbanannya. Penelitian ini juga didukung oleh Hutaibat (2012) yang menyatakan bahwa mahasiswa akuntansi lebih memilih akuntan publik sebagai pilihan pertama karir mereka dari pada akuntan perusahaan. Faktor pendapatan adalah faktor yang paling penting dalam memberikan dampak negatif mengurangi minat mereka pada akuntan manajemen.

2.2.12 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir

Lingkungan kerja merupakan situasi pekerjaan yang meliputi sifat kerja, tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat para pelaku kerja nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan akan bekerja secara optimal. Jika seorang pekerja tersebut merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya maka dapat dikatakan seorang pekerja tersebut akan merasa betah dalam melakukan pekerjaannya dan dapat menjalankan jenjang karir yang lama. Pada awal memasuki kawasan atau lingkungan pekerjaan, seseorang tentu melihat disekeliling perusahaan bagaimana cara kerja seorang karyawan dan bagaimana situasi perusahaan, hal ini akan menimbulkan persepsi terhadap seseorang dalam memilih karir dilingkungan tersebut sudah sesuai dengan yang diharapkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rulyanti (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan pekerjaan terhadap pemilihan karir sebagai dosen atau akuntan pendidik dikarenakan seorang dosen harus bersifat rutin dalam pekerjaannya sehingga seorang dosen memiliki tekanan kerja yang sangat tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan seseorang untuk dapat bekerja secara optimal. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh Maya Sari (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik.

2.2.13 Pengaruh Personalitas Terhadap Pemilihan Karir

Personalitas merupakan perilaku seseorang terhadap lingkungan yang berada disekitarnya dengan situasi dan kondisi tertentu. Setiap individu mempunyai personalitas yang berbeda-beda. Pemilihan karir oleh seorang sarjana akuntansi ditentukan oleh personalitas sesuai individu apakah karir yang akan dipilih sesuai dengan personalitas yang akan menjadi daya tarik mereka. Wicaksono (2011) mengatakan bahwa personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat menghadapi kondisi tertentu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Merdekawati (2011) menunjukkan bahwa personalitas tidak berpengaruh signifikan karena variabel personalitas berhubungan dengan salah satu kecocokan pada profesi yaitu kepribadian. Hasil yang sama juga dilakukan oleh Ardianti (2013) yang menunjukkan bahwa personalitas tidak memiliki perbedaan yang signifikan pada persepsi mahasiswa mengenai pemilihan karir. Hal ini dikarenakan personalitas lebih banyak didasarkan pada faktor individu daripada faktor pekerjaan.

2.2.14 Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Pemilihan Karir

Pengakuan profesional merupakan penghargaan atas pengakuan prestasi yang telah dilakukan. Pengakuan profesional ini dapat memungkinkan bekerja dengan ahli yang lain dan bisa dikatakan bahwa pengakuan profesional ini merupakan penghargaan yang tidak berwujud finansial sehingga para pelaku kerja dapat menambah

semangatnya untuk meningkatkan kinerja mereka. Sehingga dengan adanya pengakuan profesional dalam perusahaan, seorang pelaku kerja merasa dirinya dihargai konsistensinya dalam karir.

Hasil yang dilakukan oleh Maya Sari (2013) menunjukkan bahwa pengakuan profesional berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik karena pengakuan profesional akan membantu seorang akuntan publik untuk meningkatkan hasil kerjanya. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Merdekawati (2011) yang menyatakan bahwa pengakuan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir karena adanya pertimbangan bahwa karir di bidang akuntansi nampaknya dapat dianggap sebagai sebuah karir profesional.

2.2.15 Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir

Pelatihan profesional merupakan sesuatu hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian dan dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud finansial. Dalam menentukan karir, seorang akuntan profesional lebih dianggap memerlukan pelatihan kerja untuk mendapatkan keahlian yang lebih tinggi. Pelatihan profesional ini dapat meliputi pelatihan yang diberikan sebelum memulai pekerjaan yang diinginkan agar seseorang tersebut mendapatkan ilmu yang baru dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiani (2013) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada persepsi mahasiswa mengenai pemilihan karir ditinjau dari faktor pelatihan profesional. Hal ini dikarenakan persepsi mahasiswa terhadap pelatihan profesional dari pemilih akuntan publik, akuntan

pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah dimana persepsi yang dimiliki oleh akuntan publik menunjukkan yang paling besar. Hal ini berarti bahwa dalam memilih profesi tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial tetapi juga ada keinginan untuk berprestasi dan mengembangkan diri. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Merdekawati (2011) yang menunjukkan pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir karena keinginan mahasiswa untuk menjalankan pekerjaan mereka secara profesional dalam bidang akuntansi yang mendorong mahasiswa untuk memilih profesi yang lebih praktis dan profesional.

2.2.16 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir

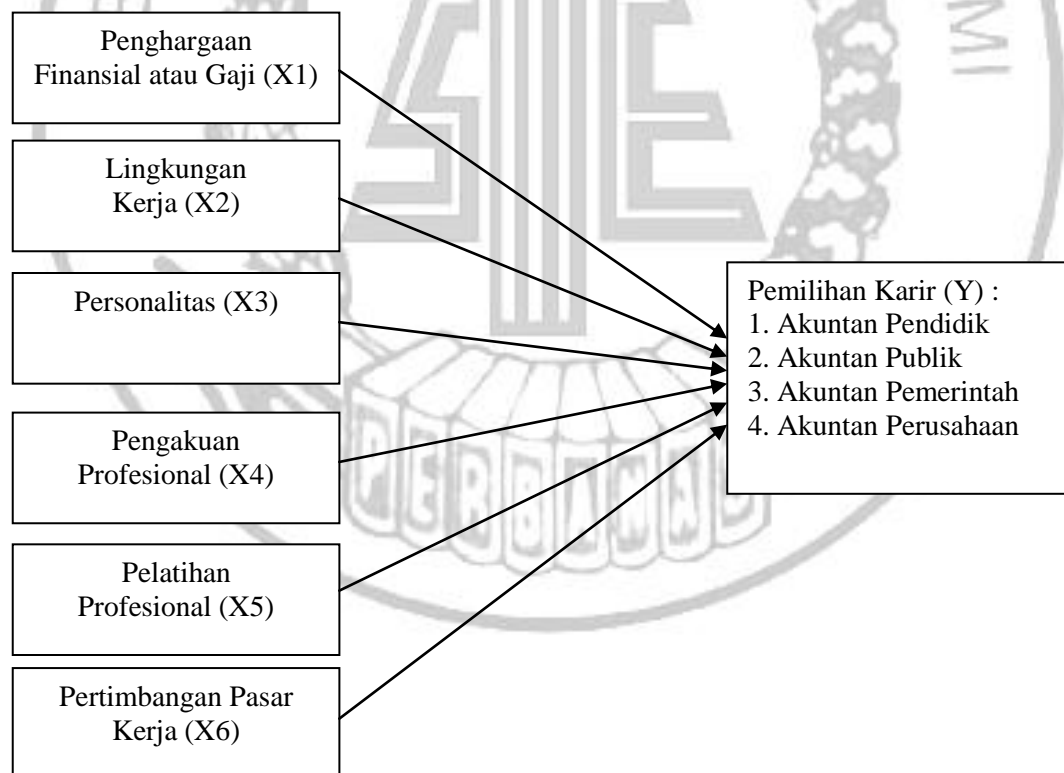
Pertimbangan pasar kerja merupakan pandangan seseorang yang dapat dilihat dari berbagai aspek atas peluang yang ada. Keamanan pekerjaan dipertimbangkan seseorang untuk mempertahankan jenjang karirnya dalam jangka panjang sampai dengan seseorang tersebut pensiun. Menurut Rulyanti (2013) pertimbangan pasar kerja merupakan peluang yang menunjukkan tersedianya lapangan pekerjaan. Pertimbangan pasar kerja yang terdapat di lingkungan kerja akan mendorong seorang mahasiswa untuk lebih kompetitif dalam memilih pekerjaan yang mereka inginkan dan sesuai dengan keahlian yang mereka miliki.

Penelitian yang dilakukan oleh Rulyanti (2013) yang menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai dosen bagi mahasiswa akuntansi dikarenakan peluang bagi mahasiswa akuntansi sebagai dosen sangatlah besar di Fakultas Ekonomi Jurusan Ekonomi yang kekurangan tenaga kerja

pengajar. Oleh karena itu mahasiswa menyatakan pemilihan karir sebagai dosen dapat menjamin karir dimasa depan. Tetapi penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Merdekawati (2011) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dalam pemilihan karir sebagai akuntan. Hal ini dikarenakan keinginan mahasiswa untuk selalu dapat bekerja pada beberapa pekerjaan yang secara prinsip tidak lepas dari bidang akuntansi.

2.3 KERANGKA PEMIKIRAN

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang disajikan pada gambar berikut :



Gambar2.1 : Kerangka Pemikiran

2.4 HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan teori-teori yang digunakan maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1: Penghargaan finansial atau gaji dapat mempengaruhi pemilihan karir bagi mahasiswa sekolah tinggi akuntansi.
- H2: Lingkungan kerja dapat mempengaruhi pemilihan karir bagi mahasiswa sekolah tinggi akuntansi.
- H3: Personalitas dapat mempengaruhi pemilihan karir bagi mahasiswa sekolah tinggi akuntansi.
- H4: Pengakuan profesional dapat mempengaruhi pemilihan karir bagi mahasiswa sekolah tinggi akuntansi.
- H5: Pelatihan profesional dapat mempengaruhi pemilihan karir bagi mahasiswa sekolah tinggi akuntansi.
- H6: Pertimbangan pasar kerja dapat mempengaruhi pemilihan karir bagi mahasiswa sekolah tinggi akuntansi.